

# BALANÇO SOCIAL 2013

AGÊNCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, IP



**Título:** Agência para a Modernização Administrativa, I.P.: Balanço Social 2013

**Autoria:** Equipa de Recursos Humanos

**Aprovação:** Conselho Diretivo da Agência para a Modernização Administrativa, I.P.

**Data de edição:**  
março 2014

Versão 0.1

**AMA - Agência para a Modernização Administrativa, IP**

**Presidência do Conselho de Ministros**

Rua Abranches Ferrão, 10 3º G

1600 - 001 Lisboa

Telefone: +351 21 723 12 00

Fax: +351 21 723 12 00

[www.ama.pt](http://www.ama.pt)

## ÍNDICE

<b>1. NOTA INTRODUTÓRIA.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ORGANOGRAMA.....</b>	<b>6</b>
<b>3. RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>7</b>
3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	7
3.1.1. <i>Evolução dos recursos humanos.....</i>	7
3.1.2. <i>DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA segundo a modalidade de vinculação E GÉNERO .....</i>	7
3.1.3. <i>DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES por grupo/cargo/CARREIRA SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO.....</i>	9
3.1.4. <i>DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO a ANTIGUIDADE .....</i>	10
3.1.5. <i>DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO.....</i>	10
3.1.6. <i>DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.....</i>	11
3.1.7. <i>Comportamento organizacional: Pessoal admitido, regressado e saídas por género .....</i>	11
3.1.8. <i>MODALIDADE DE HORÁRIO dE trabalho.....</i>	13
3.1.9. <i>Trabalho Extraordinario.....</i>	14
3.1.10. <i>ABSENTISMO (EXPRESSO EM NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA) POR GRUPO/CARGO/CARREIRA E POR GÉNERO. ....</i>	14
<b>4. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS .....</b>	<b>17</b>
4.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	17
4.1.1. <i>ENCARGOS COM PESSOAL.....</i>	18
4.2. PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	19
<b>5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
<b>6. FORMAÇÃO PROFISIONAL.....</b>	<b>21</b>
<b>7. MODALIDADES DE APOIO/RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....</b>	<b>24</b>
7.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	24
7.2. DISCIPLINA.....	24
<b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>25</b>

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

O balanço social foi instituído com carácter obrigatório pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, para todos os Serviços e Organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, incluindo os Institutos Públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

Constitui, em conjunto com o plano e relatório de atividades e demais instrumentos de gestão dos Serviços e Organismos que integram a Administração Pública, um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, que disponibiliza informação diversa, nomeadamente sobre a caracterização e evolução dos recursos humanos disponíveis, auxiliando as organizações a adotar metodologias e linhas orientadoras que permitam o desenvolvimento de uma estratégia para a qualidade, na qual os recursos humanos devem estar integrados.

O Balanço Social da Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (doravante denominada AMA) foi elaborado quer para dar cumprimento ao disposto no referido diploma, quer para sistematizar um conjunto de indicadores da gestão de recursos humanos relevantes para a gestão da organização.

Assim, a fim de permitir uma análise que evidencie a evolução dos recursos humanos ao longo do ano 2013, o Balanço Social agora apresentado segue o modelo oficial, publicitado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no respetivo *site* institucional, versando sobre as temáticas seguintes:

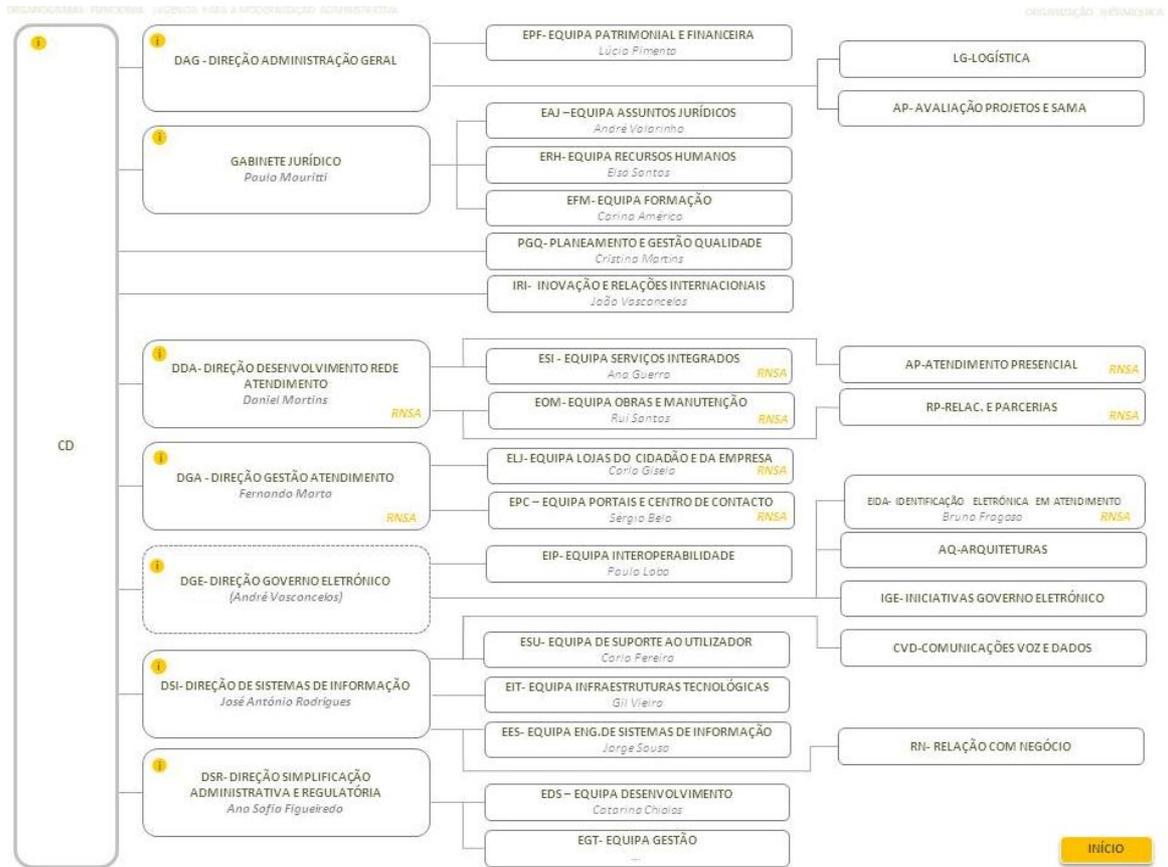
- Distribuição segundo a modalidade de vinculação e género;
- Distribuição segundo o grupo/cargo/carreira;
- Estrutura etária;
- Estrutura de antiguidades;
- Estrutura habilitacional;
- Trabalhadores portadores de deficiência;
- Admissões e regressos, segundo a forma de ocupação dos postos de trabalho;
- Saídas, segundo o motivo de saída;
- Mudanças de situação dos trabalhadores, segundo o motivo;
- Modalidades de trabalho;
- Período normal de trabalho (PNT);
- Trabalho extraordinário, segundo a modalidade de prestação do trabalho;
- Ausências ao trabalho, segundo o motivo;

- Estrutura remuneratória;
- Encargos com o pessoal;
- Suplementos remuneratórios;
- Encargos com prestações sociais;
- Acidentes de trabalho;
- Ações de formação profissional por tipo de ação, segundo a duração;
- Participações em ações de formação, segundo o tipo de ação;
- Horas despendidas em formação;
- Relações profissionais.

A informação disponibilizada abrangeu todos os trabalhadores em exercício de funções na AMA a 31 de Dezembro de 2013, independentemente do vínculo.

Atendendo a que a AMA é um instituto público e que para o exercício das suas competências, no que concerne à Direção de Desenvolvimento da Rede de Atendimento e à Direção Geral de Atendimento (adiante, respetivamente, DDA e DGA), é equiparada a uma entidade pública empresarial, existem trabalhadores para o exercício dessas competências cuja relação jurídica de emprego é o contrato individual de trabalho.

## 2. ORGANOGRAMA



\*A Estrutura Matricial é constituída por equipas multidisciplinares com competências nas áreas descritas.

### 3. RECURSOS HUMANOS

#### 3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

##### 3.1.1. EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2013, encontravam-se em exercício de funções na AMA 239 trabalhadores.

Se até ao ano final do ano de 2012 e durante os anos de 2010 e 2011, a AMA presenciou uma estabilização provinda das medidas de contenção que condicionaram a admissão de trabalhadores, durante o ano de 2013 verificou-se um decréscimo de cerca de 10 trabalhadores, resultantes de 16 saídas e do ingresso ou regresso, por meio de mobilidade ou recrutamento internos de 8 trabalhadores.

Esta diminuição do número de trabalhadores, ocorreu fundamentalmente por saídas enquadradas nas diversas formas de mobilidade previstas na legislação em vigor, bem como pela ocorrência de uma aposentação e de uma resolução de contrato de trabalho.

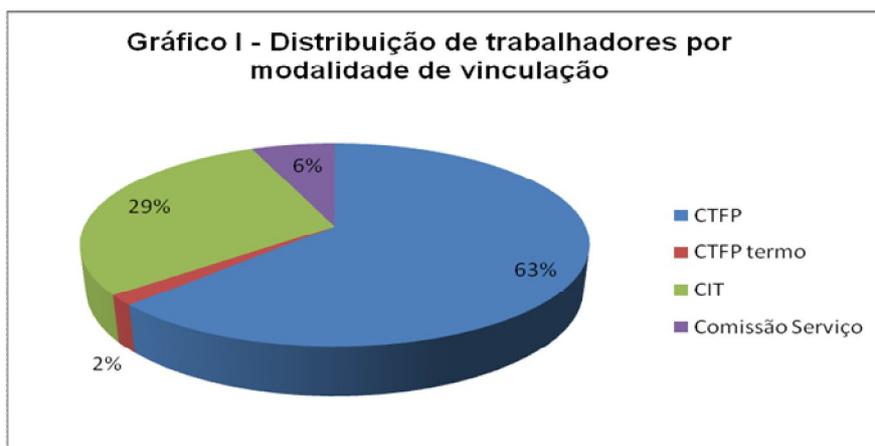
##### 3.1.2. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO

Como já foi referido, em 31 de dezembro de 2013 o número total de trabalhadores em exercício de funções na AMA era de 239, distribuídos conforme a tabela seguinte:

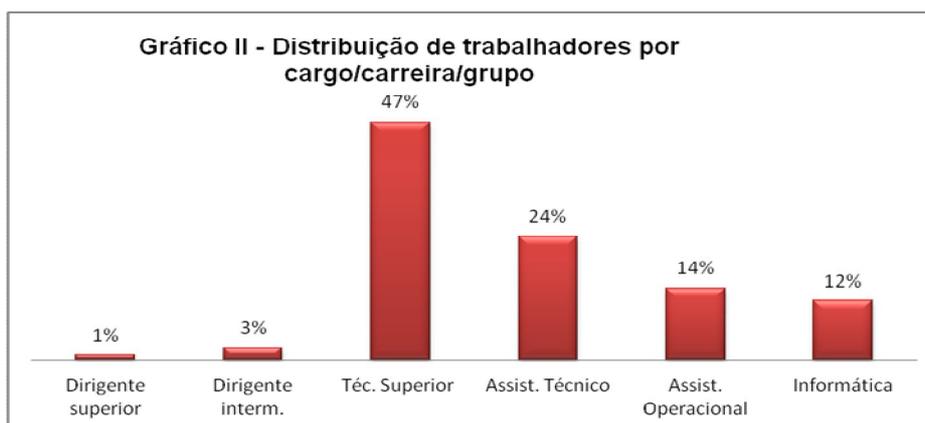
Grupo/cargo/carreira   Modalidade de vinculação	CTFP por tempo indetermin.		CTFP a termo incerto		Comissão Serviço LVCR		CIT ao abrigo do CT		Comissão Serviço CT		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1.º grau					1						1		1
Dirigente superior de 2.º grau					1	1					1	1	2
Dirigente Intermédio 1.º grau					1						1		1
Dirigente intermédio 2.º grau					1	2					1	2	3
Técnico Superior	21	41	1	3			19	19	5	3	46	66	112
Assistente Técnico	3	23					7	25			10	48	58
Assistente Operacional	8	26									8	26	34
Informático	19	9									19	9	28
											87	152	239

Tabela I - Distribuição de trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género

No que concerne à modalidade de vinculação, pelos dados apresentados no Gráfico I verifica-se que o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado foi a modalidade com maior representatividade, tendo assumido um peso de 63%. Com um peso substancialmente inferior, surge a modalidade de contrato individual de trabalho (29%), verificada sobretudo nos trabalhadores em exercício de funções na DDA e DGA, seguida da comissão de serviço, 6%.

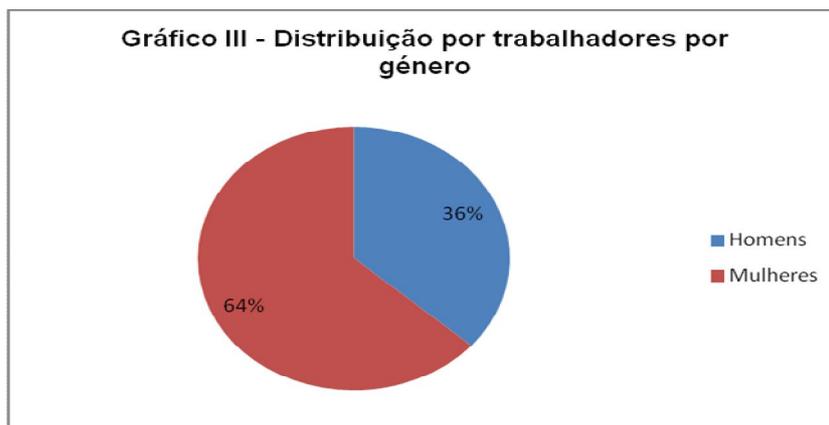


O grupo/cargo/carreira com maior representatividade foi o de Técnico Superior (47%), seguido de Assistente Técnico (24%), Assistente Operacional (14%), Informática (12%), Dirigente Intermédio (2%), e por último, Dirigente Superior (1%), conforme gráfico seguinte:



Em comparação com o ano anterior, verificou-se que, em termos gerais, a distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira se manteve praticamente idêntica, em termos percentuais.

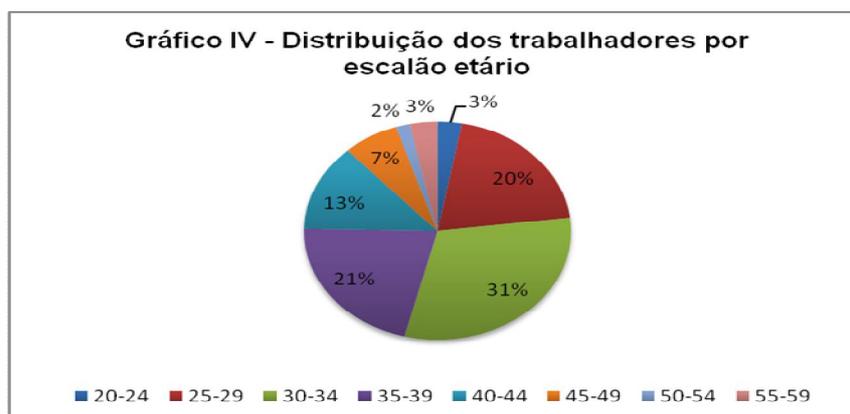
Analisada a distribuição dos trabalhadores por género, verifica-se que a população laboral da AMA é maioritariamente feminina representando 64% do total de trabalhadores.



Quanto à distribuição do género por grupo profissional, constata-se a predominância do género feminino em todos os grupos/cargos/carreiras profissionais, com exceção do grupo “Informática” no qual representa apenas 32%.

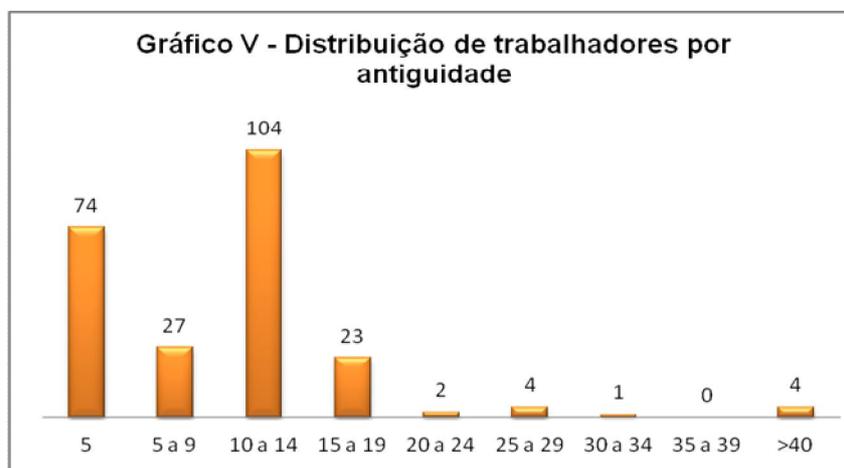
### 3.1.3. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

Em 31 de dezembro de 2013, no que se refere à estrutura etária constata-se que os escalões etários mais representativos eram dos 30-34 anos, com cerca de 31%, seguido de perto pelos escalões dos 35-39 anos (21%) e dos 25-29 anos (20%). Trata-se de uma população laboral muito jovem, tendo em conta a média etário dos trabalhadores da AP, sendo que o nível etário dos trabalhadores se situa, em média nos 36 anos.



### 3.1.4. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO A ANTIGUIDADE

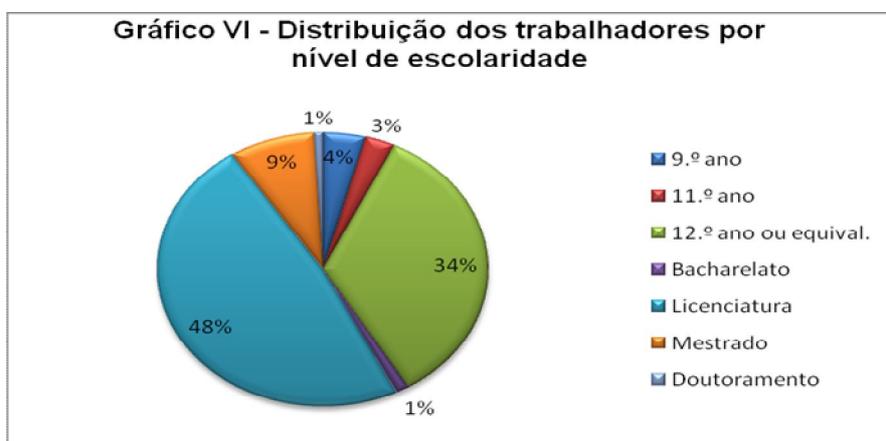
Os 239 trabalhadores que se encontravam em exercício de funções na organização estavam distribuídos por escalões de antiguidade na Administração Pública conforme o gráfico seguinte:



Da análise à estrutura das antiguidades, verifica-se que os escalões de tempo de serviço mais representativos foram os dos 10 a 14 anos, até 5 anos e 5 a 9 anos, com 104, 74 e 27 trabalhadores, respetivamente. O escalão de antiguidade 10 a 14 anos representa 44% dos trabalhadores da AMA. O nível médio de antiguidade dos trabalhadores, à semelhança do que foi concluído no Balanço Social do ano transato, corresponde a 10 anos.

### 3.1.5. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

O nível de escolaridade dos trabalhadores a 31 de dezembro de 2013, repartia-se da seguinte forma:



Verifica-se que o grau académico mais representativo é o da licenciatura, detido por cerca de 50% dos trabalhadores da AMA, seguido do 12.º ano de escolaridade com 34%.

No que diz respeito à taxa de formação superior, verifica-se que esta representa 58%, traduzindo um indicador de estabilidade face aos números atingidos no ano anterior (58%).

<b>Taxa de Formação Superior</b>	$= \frac{\text{Soma dos trabalhadores com Doutoramento+Mestrado+Pós-Graduação+Licenciatura+Bacharelato}}{\text{Número total de trabalhadores}} \times 100 = 58\%$
----------------------------------	---



Há, ainda, a dizer que em termos comparativos, no que se refere à Taxa de Formação Superior que a predominância feminina no que ao universo total de trabalhadores concerne é, igualmente, verificável no que à Taxa de formação superior respeita, já que dos 115 trabalhadores licenciados, 68 são mulheres, dos 20 trabalhadores portadores de título de mestrado, 11 são do sexo feminino sendo, todavia, essa tendência invertida no que respeita ao doutoramento em que ambos os trabalhadores que detêm o título de Doutor são do sexo masculino. Todavia, em termos percentuais e proporcionais, cerca de 66% dos trabalhadores do sexo masculino detêm formação académica superior sendo que apenas 58% das mulheres que exercem funções neste organismo detêm mais de 12.º ano de escolaridade.

### 3.1.6. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Observa-se a existência de três trabalhadoras, do sexo feminino, portadoras de deficiência enquadradas nos escalões etários dos 40-44 (duas trabalhadoras) e 50-54 (uma trabalhadora).

### 3.1.7. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: PESSOAL ADMITIDO, REGRESSOS E SAÍDAS POR GÉNERO

#### a) Movimentos de pessoal – admissões/regressos

No decorrer do ano de 2013, foram 7, os trabalhadores admitidos ou regressados à AMA, distribuídos pelo respetivo grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação conforme tabela seguinte:

Grupo/cargo/carreira   Modalidade de admissão ou regresso	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade interna		Regresso de licença s/venc.		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1		1		1	1	1	1			1		5	2	7
Informático											1		1		1
													6	2	8

**Tabela II** - Distribuição de trabalhadores admitidos e regressados por grupo/cargo/carreira e género segundo modalidade de ocupação de posto de trabalho ou modalidade de vinculação

#### b) Movimentos de pessoal – saídas

Durante o ano de 2013, foi registada a saída de 16 trabalhadores, conforme tabela seguinte. O motivo de saída com maior expressão foi *outras situações*, no qual se enquadram a cessação de mobilidade e de acordo de cedência de interesse público.

Grupo/cargo/carreira   Modalidade de saída	Reforma		Resolução por trabalhador		Mobilidade interna		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1				1				1	3	3	3	6
Assistente Técnico				1		1			1	2	1	4	5
Informático					3					2	3	2	5
											7	9	16

**Tabela III** - Contagem das saídas dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género segundo razão de saída

O número de saídas distribuiu-se de forma idêntica pelos grupos profissionais Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional.

#### c) Movimentos de pessoal – admissões e saídas

A Tabela IV resume os dados constantes dos Quadros 7, 8 e 9, relativos ao movimento de admissões e saídas de trabalhadores:

Grupo/cargo/carreira	Entradas	Saídas
Técnico Superior	7	6
Assistente Técnico	0	5
Informático	1	5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>16</b>

Tabela IV - Contagem das entradas e saídas dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género

### 3.1.8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Os 239 trabalhadores encontravam-se distribuídos pelos diferentes grupos/cargos/carreiras, segundo a modalidade de horário de trabalho e género conforme a Tabela V *infra*:

Grupo/cargo/carreira   Modalidade de horário	Flexível		Jornada contínua		Trabalho por turnos		IHT		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1.º grau							1		1		1
Dirigente superior de 2.º grau							1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio 1.º grau							1		1		1
Dirigente intermédio 2.º grau							1	2	1	2	3
Técnico Superior	31	38			15	28			46	66	112
Assistente Técnico	2	10		1	8	37			10	48	58
Assistente Operacional	1	2		1	7	23			8	26	34
Informático	8	4			11	5			19	9	28
									<b>87</b>	<b>152</b>	<b>239</b>

Tabela V - Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género segundo modalidade de horário

A modalidade de horário com maior expressão, na AMA, foi o trabalho por turnos (56% dos trabalhadores), seguindo-se-lhe o horário flexível (40%).

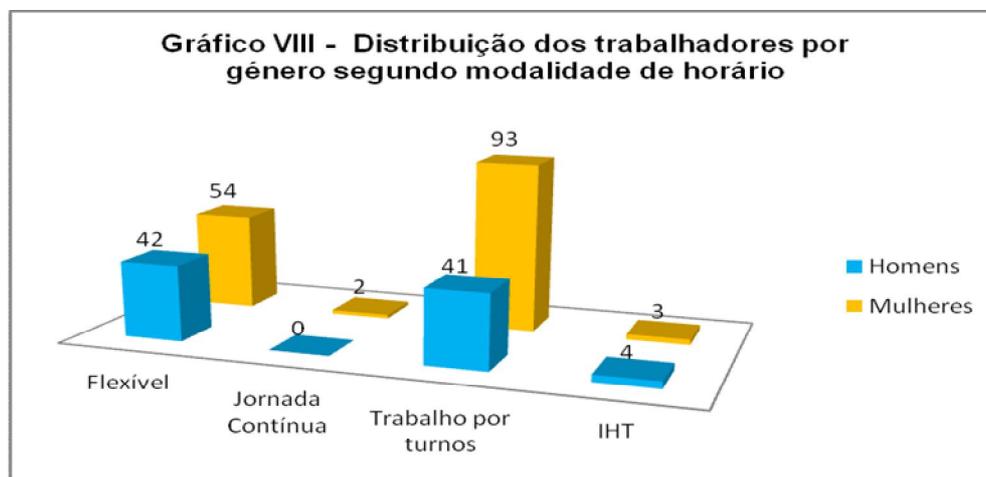
A justificação para o facto de 56% dos trabalhadores estarem enquadrados na modalidade de horário de trabalho por turnos, decorre dos horários de funcionamento dos postos de atendimento da DGA, ou seja, as Lojas do Cidadão e de Empresa e do apoio prestado a estas pela Equipa de Service Desk.

Os trabalhadores que exercem as suas funções na sede praticam, na sua esmagadora maioria, a modalidade de horário de trabalho flexível, com obrigatoriedade de cumprimento das plataformas fixas (10h00m às 12h00m e 14h30m às 17h00m).

O período normal de trabalho praticado pelos trabalhadores é de 40 horas semanais.

## BALANÇO SOCIAL 2013

A distribuição dos trabalhadores ao serviço da AMA, por género, segundo a modalidade de horário de trabalho praticado está refletida no Gráfico VIII, saindo comprovado que, no que respeita à prática do horário de trabalho prestado por turnos, o género feminino surge com grande destaque.

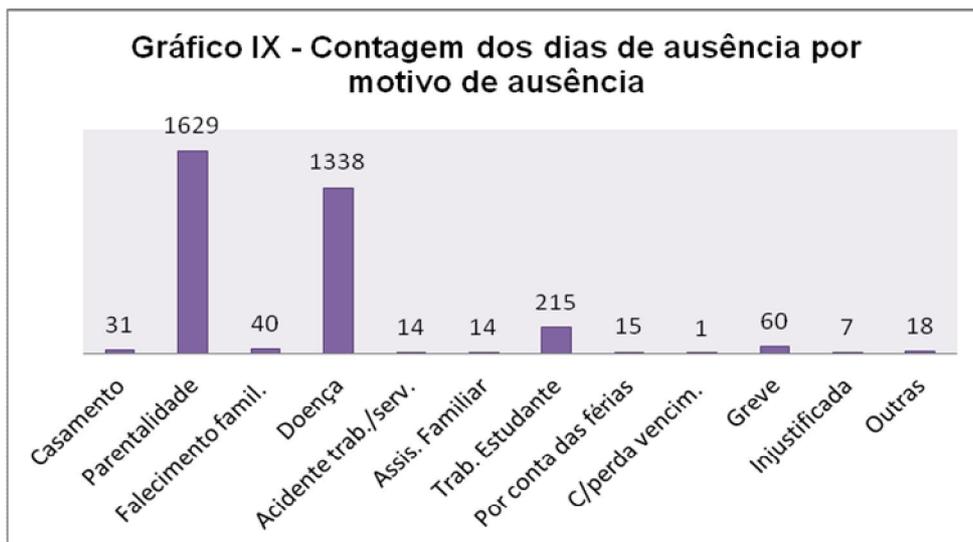


### 3.1.9. TRABALHO EXTRAORDINARIO

Durante o ano de 2013, foram realizadas 983 horas de trabalho extraordinário, prestadas na sua totalidade por um trabalhador do sexo masculino, inserido na categoria e carreira de assistente operacional.

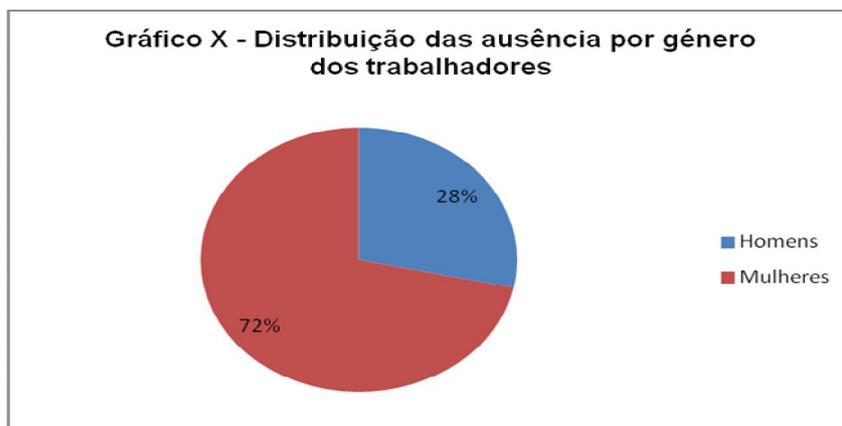
### 3.1.10. ABSENTISMO (EXPRESSO EM NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA) POR GRUPO/CARGO/CARREIRA E POR GÉNERO.

No decorrer do ano de 2013, os dias de ausência ao trabalho dos 239 trabalhadores em exercício de funções na AMA, distribuíram-se pelo respetivo grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e que se verifica no Gráfico IX, abaixo:

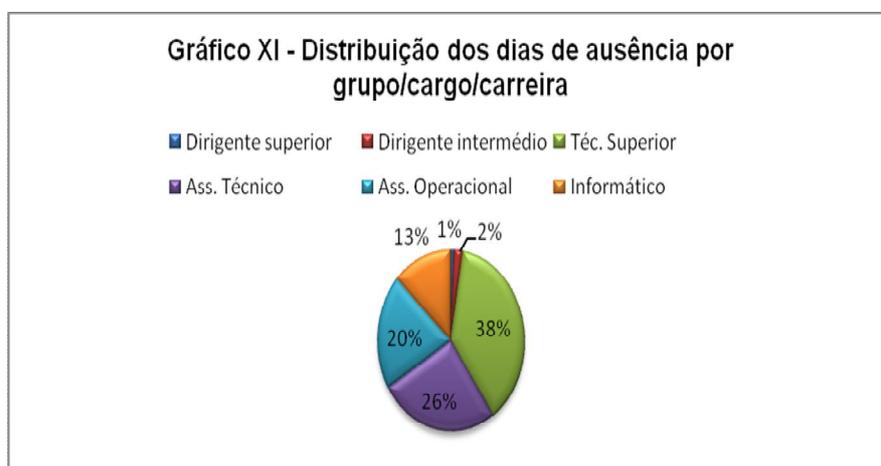


Uma análise global das ausências ao trabalho, ocorridas no ano de 2013, permite verificar que os motivos de ausência com maior peso foram *Proteção à parentalidade* (48%), *Doença* (39%) e *Trabalhador – Estudante* (6%).

Na análise das ausências pelo género dos trabalhadores, as mulheres apresentam um absentismo de cerca de 70%:



O gráfico seguinte representa a distribuição das ausências por grupo/cargo/carreira, verificando-se que o grupo profissional Técnico Superior foi aquele cujas ausências ao trabalho apresentou uma maior incidência (38%), seguido do Assistente Técnico (26%).



A taxa de absentismo situou-se nos 6,34%.

## 4. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

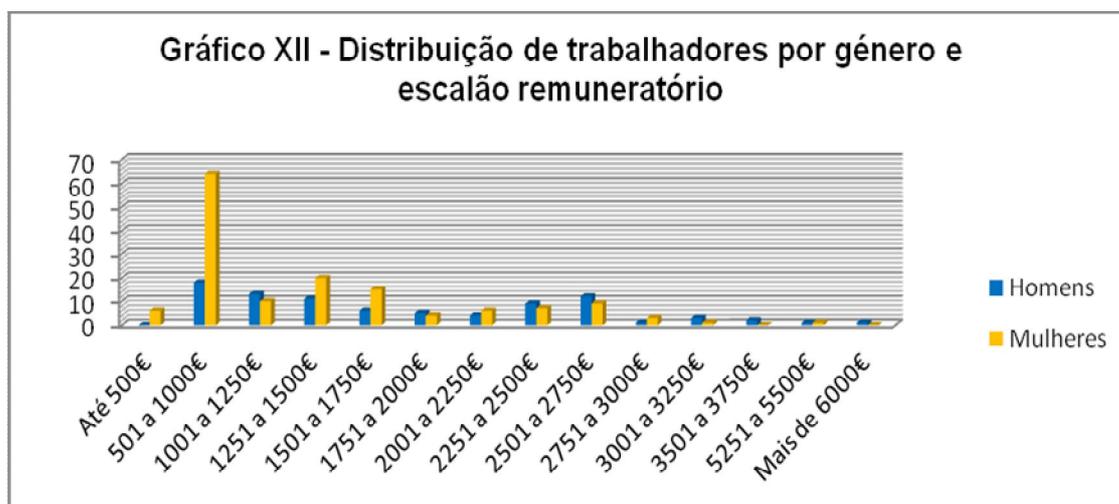
### 4.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como base a remuneração líquida bem como os suplementos com carácter permanente, auferidos pelos trabalhadores da AMA no mês de dezembro de 2013, apresenta-se a estrutura remuneratória, correspondente ao Quadro 17 do Balanço Social, na Tabela VI:

Género / Escalão	Homens	Mulheres
Até 500€	0	6
501 a 1000€	18	64
1001 a 1250€	13	10
1251 a 1500€	11	20
1501 a 1750€	6	15
1751 a 2000€	5	4
2001 a 2250€	4	6
2251 a 2500€	9	7
2501 a 2750€	12	9
2751 a 3000€	1	3
3001 a 3250€	3	1
3501 a 3750€	2	0
5251 a 5500€	1	1
Mais de 6000€	1	0

Tabela VI – Distribuição, por género e escalão remuneratório, dos trabalhadores.

A mesma distribuição está expressa no Gráfico XI:



O escalão remuneratório dos 501-1000€ é o que assume maior representatividade, auferindo, por este escalão remuneratório, 82 trabalhadores, que correspondem a 34% da totalidade dos trabalhadores da AMA.

No que se refere ao indicador de género, a Tabela VII, indica a remuneração mínima e máxima auferida, pelos trabalhadores da AMA, atendendo ao seu género:

Remuneração	M	F
Mínimo (€)	731,68	644,68
Máximo (€)	6850,13	5840,1

Tabela VII – Remuneração mínima e máxima, em euros, por género

#### 4.1.1. ENCARGOS COM PESSOAL

No que se refere aos encargos remuneratórios com os trabalhadores da AMA, verificou-se que, durante o ano de 2013, foi despendida a quantia total de €5.161.036,04, o que inclui o valor pago a título de remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros.

Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, verifica-se que o peso da despesa com a remuneração base representa a 92,5% do total desses encargos.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração Base	4.775.334,63 €
Suplementos Remuneratórios	135.465,55 €
Prestações Sociais	250.235,86 €
<b>Total</b>	<b>5.161.036,04 €</b>

Suplementos Remuneratórios	Valor (€)
Trabalho Extraordinário	5.040,52 €
Abono para Falhas	2.154,36 €
Outros regimes de prest. Trabalho	8.489,54 €
Trabalho por Turnos	1.024,68 €
Ajudas de Custo	14.912,02 €
Representação	90.086,98 €
Secretariado	2.628,03 €
Outros Suplementos Remuneratórios	11.129,42 €
<b>Total</b>	<b>135.465,55 €</b>

Tabelas VIII e IX – Encargos anuais com pessoal e suplementos remuneratórios.

## 4.2. PRESTAÇÕES SOCIAIS

No que se refere aos encargos a título de prestações sociais em 2013, o valor total corresponde a € 250.235,86 sendo que 99% dessas prestações sociais dizem respeito aos encargos com o subsídio de refeição.

<b>Prestações Sociais</b>	<b>Valor (€)</b>
Subsídio por parentalidade	388,80 €
Subsídio de Refeição	249.847,06 €
<b>Total</b>	<b>250.235,86 €</b>

Tabela X – Encargos anuais com prestações sociais

## 5. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

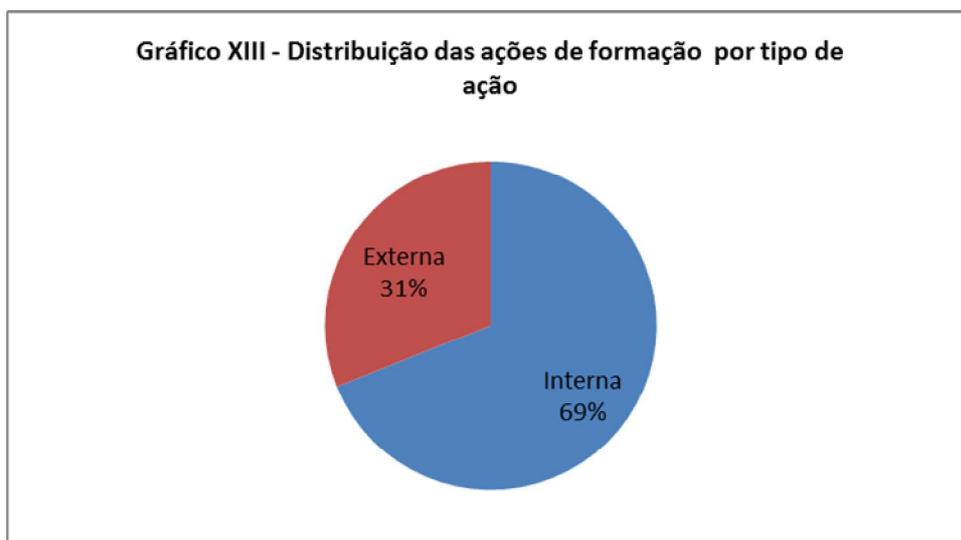
Nos que se refere aos dados referentes à higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, acidentes de trabalho, doenças profissionais e medicina no trabalho, em 2013 ocorreu um acidente de trabalho, *in itinere*, tendo o trabalhador, do sexo masculino, com a carreira e categoria de técnico superior, permanecido de baixa médica durante 14 dias. Atendendo a que o acidentado foi um trabalhador cujo vínculo jurídico laboral era Contrato Individual de Trabalho, foi acionado o seguro de acidentes em trabalho sendo transferida a responsabilidade pelas despesas e danos emergentes do referido acidente de trabalho para uma Seguradora legalmente autorizada para tal, conforme legalmente exigido.

Não foi determinada qualquer incapacidade ao trabalhador sinistrado.

## 6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Atendendo à especificidade da missão da AMA, que contempla a gestão da Rede Nacional de Serviços de Atendimento é de realçar que no que respeita à formação profissional, são ministradas as ações de formação para qualificar, quer os recursos da AMA, quer os dos parceiros.

Neste sentido, apresentam-se os resultados da formação relativos a 2013, com uma clara primazia da formação interna.



Analisados os dados da formação no que respeita à duração das ações, verifica-se que 99% das ações frequentadas foram de curta duração (menos de 30 horas).

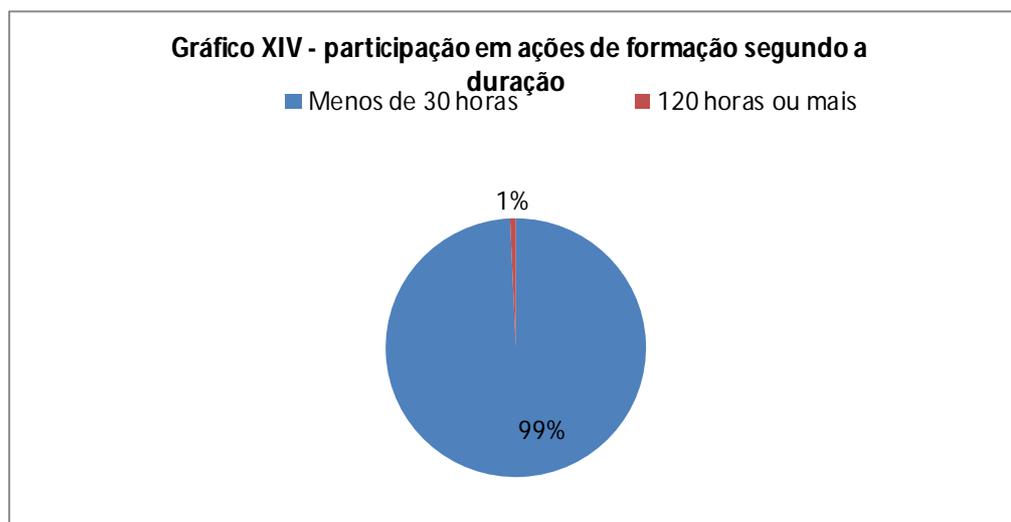
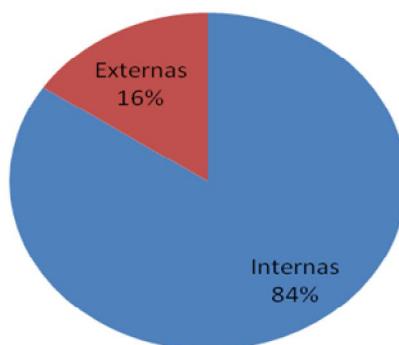


Gráfico XIII - Distribuição das ações de formação



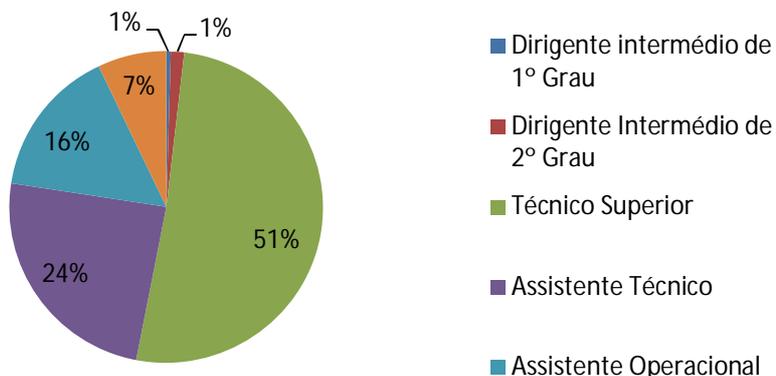
Quadro 28 - Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/ cargo/ carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/ Cargo/ Carreira/ N° de participações e participantes	Ações Internas	Ações Externas	Total	
	N° de Participações	N° de Participações	N° de Participações	N° de Participantes
Dirigente Intermédio de 1º Grau		2	2	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau	1	11	12	3
Técnico Superior	192	135	324	109
Assistente Técnico	93	13	106	52
Assistente Operacional	75	0	75	33
Informático	14	8	22	15
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>169</b>	<b>541</b>	<b>213</b>

No período em análise foram registadas de 541 participações em acções de formação. Da distribuição das participações por grupo profissional, verifica-se que o grupo profissional com maior número de participações foi o Técnico Superior, com 324 participações, correspondentes a 109 participantes, seguido do grupo profissional de Assistente Técnico, que somou 106 participações correspondentes a 52 participantes.

O gráfico seguinte representa a distribuição das participações pelo respetivo grupo/cargo/carreira conforme Gráfico XIV.

Gráfico XIV - Distribuição dos participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira



O investimento com a formação ascendeu a € 34.623,02 correspondendo €26.040,52 a formação interna e €8.582,50 a formação externa.

O custo médio de formação por participação foi de €64.00.

## 7. MODALIDADES DE APOIO/RELAÇÕES PROFISSIONAIS

### 7.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de trabalhadores sindicalizados em 31 de dezembro de 2013 era de 24.

### 7.2. DISCIPLINA

Durante o ano de 2013 foram instaurados 2 processos disciplinares, que transitaram para 2014:

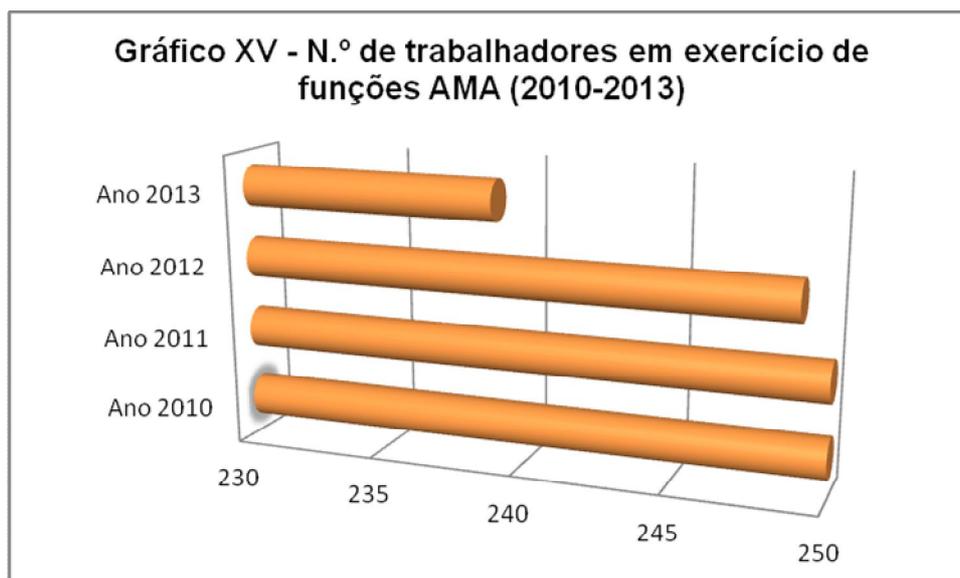
Disciplina	Número
Proc. transitados do ano anterior	0
Proc. instaurados durante o ano	2
Proc. transitados para ano seguinte	2

Tabela XI– Histórico relativo aos processos disciplinares referentes ao ano 2013.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O balanço social é um instrumento a que a AMA confere a maior importância já que permite obter informação relevante e necessária à gestão dos recursos humanos.

No gráfico seguinte pode observar-se a evolução dos recursos humanos da AMA, desde 2010:



Realçam-se os principais aspetos, decorrentes da elaboração do Balanço Social da AMA de 2013:

- ✓ A AMA detém 239 trabalhadores em exercício de funções;
- ✓ A modalidade de vinculação com maior peso, junto dos trabalhadores em exercício de funções da AMA, é o contrato de trabalho em funções públicas, representando 63% da população laboral;
- ✓ Cerca de 47% dos trabalhadores da AMA está representado no grupo profissional de Técnicos Superiores;
- ✓ No que concerne ao género predominante na população laboral da AMA, o género feminino representa cerca de 64% da mesma;
- ✓ A AMA é, no seguimento das conclusões dos Balanços Sociais anteriores, ainda um instituto público com uma população laboral bastante jovem já que a maior parte dessa população se encontra no estrato etário dos 30-34 e 35-39 anos, correspondendo a mais de 52% dos trabalhadores em exercício de funções;

- ✓ Quase metade dos trabalhadores da AMA detém uma antiguidade entre os 10 e 14 anos (43%);
- ✓ Quanto à distribuição dos trabalhadores segundo nível de escolaridade e género, a taxa de formação superior atingiu, em 2013, 58%, mantendo os níveis atingidos do ano transato, sendo, especialmente nos níveis habilitacionais do 12.º ano, licenciatura e mestrado, representada de forma dominante pelo género feminino;
- ✓ Ao serviço da AMA encontram-se, em exercício de funções, 3 trabalhadoras portadoras de deficiência;
- ✓ Analisando o comportamento organizacional da AMA, durante o ano de 2012, saíram 16 trabalhadores tendo sido admitidos ou regressados 7 trabalhadores;
- ✓ A distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de horário de trabalho apontou para uma realidade tripartida: prestação de trabalho em regime de horário por turnos, horário flexível e com isenção de horário de trabalho. Neste indicador mais de 50% dos trabalhadores enquadra-se na modalidade de prestação de trabalho na modalidade de trabalho por turnos;
- ✓ No que se refere ao trabalho extraordinário, foram prestadas 983 horas sendo que 100% dessas horas foram prestadas pelo grupo Assistente Operacional;
- ✓ Verificados os níveis de assiduidade, conclui-se que as faltas por parentalidade e doença constituem o motivo mais relevante do absentismo, totalizando 87%. Nesta matéria verificou-se, ainda, que o grupo profissional que apontou maiores níveis de ausências foi o grupo dos técnicos superiores;
- ✓ Os encargos financeiros com pagamento de retribuições ascenderam, em 2013, a €5.161.036,04, incluindo remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros;
- ✓ Quanto à formação: os seus custos, envolvendo formação externa e interna, totalizaram €34.623,02. Num total global de 213 participantes, foi possível concluir, que o grupo profissional mais representativo na frequência de acções de formação foi o dos técnicos superiores com 109 participantes.
- ✓ É, ainda, relevante mencionar que, no que se refere a casos de doença profissional ou acidente de trabalho, ocorreu um acidente de trabalho *in itinere*, afetando o grupo profissional dos Técnicos Superiores, sem que tenha sido declarada qualquer incapacidade definitiva ao trabalhador sinistrado.

Há, ainda, que referir que alguns quadros instituídos pela DGAEP não constam deste relatório por não se ter verificado a existência de qualquer tipo de ocorrência dessa

natureza. Por esse motivo, não fazem parte integrante do presente Relatório, os quadros que, de seguida, se indicam:

- Trabalhadores estrangeiros;
- Trabalho noturno;
- Casos de incapacidade declarados quanto a vítimas de acidentes de trabalho;
- Atividades de medicina no trabalho;
- Intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho;
- Ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho.

# Anexo

- ❖ Balanço Social 2013 – Mapas